

**การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท
มหาวิทยาลัยรามคำแหง (MBA)**

**MOTIVATIONAL FACTORS WHICH INFLUENCE WORK EFFECTIVENESS OF
STUDENTS IN THE MBA PROGRAM OF RAMKHAMHAENG UNIVERSITY.**

มรกต เจียรวงศ์ตระกูล morakot1648@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายคือ (1) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี สังกัดหน่วยงานราชการ และมีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างที่มี หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยก้ำจุน, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research is (1) To study the demographic characteristics that influence work effectiveness of master's degree students Master of Business Administration Program Ramkhamhaeng University. (2) To study the motivation factors and hygiene factors that affect work effectiveness of the master's degree students Master of Business Administration Program Ramkhamhaeng University. The findings revealed that The majority of the respondents were female between 21-30 years old, single status, work experience less than 5 years, government officer and salary 15,000 - 25,000 baht. The respondents expressed opinions toward overall work motivation factors and hygiene factors in the high level. Sample group with different department and salary had different working effectiveness with statistical significant level of 0.05. Motivational factors which influence work effectiveness of students in the Master of Business Administration program of Ramkhamhaeng University. There is a high level of overall motivation for work, and when considering each aspect, it was found that work description, the authority wielded in carrying out duties, work environment, relationships with supervisors, and salary with statistical significant level of 0.05

Keyword: Motivational Factors, Hygiene factors, Work Effectiveness

บทนำ

การดำเนินการของทุกองค์กรในปัจจุบัน โลกธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงและขยายตัวอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ธุรกิจและองค์กรต้องเผชิญกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้าน ตามไปด้วยทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านธุรกิจทั้งภาคเอกชน และหน่วยงานรัฐทุกภาคส่วน การเพิ่มขึ้นและการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี องค์กรและบุคลากรเองก็เช่นกัน ดังนั้นตัวบุคคลจึงต้องมุ่งที่จะสร้างความแตกต่างเพื่อคงศักยภาพที่โดดเด่นของตนเองออกมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ครุณี สิริยศารัง, 2542)

สถาบันอุดมศึกษาในฐานะเป็นสถาบันชั้นนำในการจัดการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อเตรียมคนให้พร้อมต่อการแข่งขันและการร่วมมือที่ทัดเทียม (เกษม วัฒนชัย 2543, 1-29) โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการด้านวิชาการและเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่สังคม เพื่อให้ทันกับความเจริญของโลกธุรกิจ

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีการจัดการศึกษาครอบคลุมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่มีความคล่องตัว และสอดคล้องกับการขยายตัวของธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต เพื่อผลิตมหาบัณฑิตทางด้านบริหารธุรกิจให้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถ เต็มศักยภาพ เหมาะสมกับทิศทางของการพัฒนาประเทศและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน

หลักสูตร MBA ย่อมาจาก Master of Business Administration ถูกออกแบบมาสำหรับผู้ที่ชอบเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ที่จะเป็นผู้นำทางธุรกิจการบริหารจัดการตลาด การเงิน การจัดการทรัพยากรบุคคล หรือนักบัญชี หลักสูตร MBA มีประโยชน์อย่างมากสำหรับผู้ที่มีความต้องการหาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ความเชี่ยวชาญหลายด้านอย่างลึกซึ้ง ช่วยให้ผู้เรียนแข่งขันในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปปรับใช้กับงานได้หลายสาขา เช่น ความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการองค์กร การจัดการเวลา เป็นต้น นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้ได้พบสังคมที่กว้างขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากจะทำให้มีโอกาสได้งานที่ดีขึ้น หางานได้ง่ายขึ้นแล้ว ยังช่วยให้มีทักษะที่เพียงพอต่อการเริ่มต้นธุรกิจของตัวเองอีกด้วย (จิรประภา สายธนู, 2561) กล่าวคือการเรียนด้านบริหารจัดการนั้น

ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการเป็นนักธุรกิจหรือผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ อันเป็นการสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและสังคมในปัจจุบัน (ดร. รัชฎา ขำบุญ, 2561)

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานว่าตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ งานมีคุณภาพดีหรือไม่ (ถวัลย์รัฐ วรเทพพุฒิพงษ์, 2540, หน้า 5) ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ก็ถือว่างานนั้นบรรลุประสิทธิผล แต่ทั้งนี้การปฏิบัติงานในองค์กรควรคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไปด้วย

การที่องค์กรใดๆจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถ และส่งผลต่อประสิทธิผลของงานโดยตรง ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง(MBA) วิทยาเขตหัวหมาก กรุงเทพมหานคร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคลากร และช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อนำมาเป็นแนวทางและพัฒนาให้บุคลากรวัยทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งยังนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าเงิน ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าเงินที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการ MMM จำนวน 291 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน (2) แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าเงิน โดยปัจจัยเชิงใจประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านความท้าทายในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และ ปัจจัยค่าเงิน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และ ด้านค่าใช้จ่าย
3. ระยะเวลาที่ศึกษา คือ เดือน พฤษภาคม ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ประสบการณ์การทำงาน
5. อาชีพ หน่วยงาน
6. รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยเชิงใจ

1. ด้านผลสำเร็จของงาน
2. ด้านลักษณะของงาน
3. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่
4. ด้านความท้าทายในงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน
6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. ด้านคุณภาพงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านวิธีการ
5. ด้านค่าใช้จ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question)) ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ แบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ ด้านผลสำเร็จของงาน ข้อ 1 – 5, ด้านลักษณะของงาน ข้อ 5 – 10, ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ข้อ 11- 15, ด้านความท้าทายในงาน ข้อ 16- 20, ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ข้อ 21 – 25, ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ข้อ 25 – 30, ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อ 31 – 35, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้อ 36 – 40, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 41 - 45

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลทางปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ข้อ 1 – 5 , ด้านปริมาณงาน 6 – 10, ด้านเวลา 11 – 15, ด้านวิธีการ 16 – 20, ด้านค่าใช้จ่าย 21 – 25

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ประเมินแนวคิดเกี่ยวกับการออกมาออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอัตรากำหนด} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 -1.80 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81- 2.60 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61- 3.40 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21 -5.00 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือวัด

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง (X) และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y)

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถาม 3 ส่วน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) ผศ.ดร. ณัฐ วัฒนาพานิช (2)นางสาวสุนิสา หนูพูน (3)นางสาวภัทรวรรณ เทียนยาณี

ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยวิธีการหาค่า IOC (item-objective congruence index) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 6 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha coefficient) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้ แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.946 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านผลสำเร็จของงาน เท่ากับ 0.810
2. ด้านลักษณะของงาน เท่ากับ 0.866
3. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ เท่ากับ 0.901
4. ด้านความท้าทายในงาน เท่ากับ 0.925
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เท่ากับ 0.901
6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 0.917
7. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.908
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.919
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.927

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของปัจจัยเชิงใต้อ้างอิงและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และ การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR)

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

สรุปผล

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 194 คน (ร้อยละ 66.70) มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 178 คน (ร้อยละ 61.20) สถานภาพโสด จำนวน 246 คน (ร้อยละ 84.50) มีอายุนานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 142 คน (ร้อยละ 48.80) สังกัดหน่วยงานราชการ จำนวน 115 คน (ร้อยละ 39.50) และมีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 158 คน (ร้อยละ 54.30)

2. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 และในด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจระดับมาก ในด้านความท้าทายในงาน ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับผู้เพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาถึงระดับแรงจูงใจในรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03, SD = .48$) พบว่า ภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23, SD = 0.69$) และวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.11, SD = .61$)

ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03, SD = .48$) พบว่า การมีโอกาสในการเรียนรู้ปัญหาจากการทำงานอย่างอิสระเพื่อพัฒนางานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.11, SD = .71$) และการได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.92, SD = .84$)

ด้านการมีอำนาจในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03, SD = .51$) พบว่า บุคลากรยินดีเมื่อผู้อื่นทำตามที่ท่านสั่งหรือแนะนำไปแล้วประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42, SD = .63$) และ บุคลากรต้องการมีผู้ได้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.71, SD = .98$)

ด้านความท้าทายในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03, SD = .53$) พบว่าบุคลากรมีความรู้สึกว่างานมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27, SD = .67$) และบุคลากรชอบรับอาสาทำงานยากๆ ที่ท้าทายความสามารถเพราะมั่นใจว่าสามารถทำงานนั้นได้ลุล่วงเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.82, SD = .81$)

ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81, SD = .71$) และพบว่าสภาพแวดล้อมภายในบริษัทของท่านมีความเหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.98, SD = .80$) และบริษัทของท่านมีเวชภัณฑ์ ยา และบุคลากรสำหรับบริการอย่างเพียงพอเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งมีการส่งเสริมด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.65, SD = .95$)

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80, SD = .65$) และพบว่า ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ท่านได้เรียนรู้และมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.98, SD = .81$) และองค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.64, SD = .87$)

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57, SD = .85$) พบว่า หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.69, SD = 1.02$) และ ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.49, SD = .99$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92, SD = .64$) พบว่า บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 4.02, SD = .78$) และการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.85, SD = .80$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12, SD = .53$) พบว่า การสามารถปรับความเข้าใจกันได้เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21, SD = .63$) และความต้องการให้เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา ช่วยเหลือท่านทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.93, SD = .88$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ชายและหญิง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.4 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.5 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีหน่วยงานที่สังกัด มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.6 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในครั้งนี้เป็นการศึกษาและได้รับข้อมูลจากนักศึกษาจริง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ถือเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 194 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 178 คน สถานภาพโสด จำนวน 246 คน มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 142 คน สังกัดหน่วยงานราชการ จำนวน 115 คน และมีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 158 คน เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด และ รายได้ต่อเดือน และ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเตอร์เฟอร์อ้างถึง(ธงชัย สันติวงษ์, 2537, 390-391) ความต้องการในการอยู่รอดเกี่ยวข้องกับ ความต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี ความต้องการมีความสัมพันธ์ด้าน สังคม หมายถึง ความต้องการในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สพหรับในองค์กร อยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตร บุคคลอื่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง ฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของทำงาน

สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในด้านเพศจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากการคัดเลือกรับพนักงานเข้ามาทำงานนั้น ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ผู้คัดเลือกได้พิจารณา คุณสมบัติผู้สมัครอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิภาวะ ระดับการศึกษา และความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงาน ความรับผิดชอบที่มีในตัวเองแต่ละ

บุคคล เพศชายหรือเพศหญิงจึงมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติยา ยุทธนาปรกรณ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านอายุจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ที่พบว่า พนักงานที่อายุต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจ เนื่องจากนักศึกษาในแต่ละช่วงอายุนั้นอาจมีข้อเด่นแตกต่างกัน กล่าวคือ หากนักศึกษาช่วงอายุ 21-30 ปีนั้น เป็นผู้ที่เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นสูง มีพลังในการ ทำงานมาก อีกทั้งนักศึกษาที่เพิ่งเริ่มทำงานเป้าหมายที่บริษัทตั้งให้ก็ยังไม่สูงมากนัก สามารถอาศัย ความขยันและความตั้งใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้ ส่วนนักศึกษาที่มีอายุ 31-40 ปีนั้น เป็นผู้ ที่เริ่มต้องการการได้รับการยอมรับทางสังคม เริ่มต้องการสร้างฐานะให้มั่นคง ดังนั้นนักศึกษาที่อยู่ ในช่วงอายุนี้อาจเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเพื่อให้งานบรรลุประสิทธิผลที่ตั้งไว้ตามที่มุ่งหวัง ส่วนผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปนั้นเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เฉพาะตัวสูง จึงสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านสถานภาพ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วรณา ธีรบรรณรัตน์ (2540) ศึกษา เรื่อง ผลของบุคลิกภาพ ทักษะคิดต้องงานขาย และปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานขาย ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เนื่องจากไม่ว่าสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง ต่างก็มีความรับผิดชอบต่องาน และ หน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน

ในด้านประสบการณ์การทำงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักศึกษาที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่า ไม่ว่าบุคคลใดจะมีประสบการณ์ทำงานมากี่ปี ก็ปฏิบัติงานภายใต้องค์กรที่ซึ่งมีกฎ ระเบียบ ปฏิบัติงานเหมือนกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ โชติกา ระโส(2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พัสณี จันทรสวัสดิ์ (2551) ที่ศึกษา เรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ในด้านหน่วยงานที่สังกัด จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักศึกษาที่มีหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจ เป็นนักศึกษาส่วนใหญ่สังกัดข้าราชการ และในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการที่จะมี ความก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มาก ขึ้น ทำให้นักศึกษามีความต้องการในความสำเร็จของงานมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าต่อการทำงานใน อนาคต สอดคล้องกับ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.5

ในด้านรายได้ต่อเดือน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้หรือ ค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานเพื่อตอบสนองความ ต้องการพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ ปานสุภวัชร (2560) ศึกษาเรื่องพนักงาน ไปรษณีย์ไทยในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษพบว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมี ความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการ ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่ง

สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) กล่าวว่า เงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เพื่อส่งเสริมให้คนทำงานเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยขอเสนอ การอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

ในด้านลักษณะงาน นักศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับคุณสมบัติและความถนัด ตรงตามตำแหน่งของตนเอง โดยปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างดี จึงทำให้ได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสในการเรียนรู้ปัญหาจากการทำงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ดังที่สมยศ นาวิการ (2544: 394) กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

ในด้านการมีอำนาจในหน้าที่ นักศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นับว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดความพึงพอใจเมื่อมีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความยินดีเมื่อผู้อื่นปฏิบัติงานตามที่มอบหมายหรือแนะนำไปแล้วประสบความสำเร็จ ทำให้นักศึกษาได้มีอำนาจในการทำงาน แก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา คำมาก (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา ที่อ้างถึงทฤษฎีความ

ต้องการของ Murray(1938) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจภายในด้านการมีอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

ในด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน นักศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัทมีความเหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีขนาดเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน การส่งเสริมด้านความสะอาดในพื้นที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญมีเวชภัณฑ์ ยา และบุคลากรสำหรับบริการอย่างเพียงพอเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งมีการส่งเสริมด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นักศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องด้วยในการปฏิบัติงานนักศึกษาได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครอง หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และที่สำคัญที่สุดผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการทำงาน ทำให้บรรยากาศที่ทำงานอบอุ่นและมีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ รณฤทธิ์ สีขณนังสุ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าด้านความต้องการสัมพันธ์มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าตอบแทนจึงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญข้อหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พรรณภา สวนรัตนชัย (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคำจูงที่มีความสัมพันธ์ต่อความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดไปของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูงมีความสำคัญต่อความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดไปของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและควรเน้นปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ

นโยบายขององค์กร ทั้งสองเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเท่ากันเป็นอันดับสอง สอดคล้องกับการวิจัยของ Shaw, Delcry and Mohamed (2003, 1027) ศึกษาความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคาร จำนวน 266 คนในประเทศ United Arab Emirates (U.A.E.) ซึ่งพบว่าความผูกพันขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินและความมั่นคงในงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจทั้ง 5 ด้านเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสูงขึ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานเกิดแรงจูงใจทั้ง 5 ด้านนี้สูงขึ้น ก็จะมีประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรพิจารณาผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกันให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการที่จะพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีในทุกๆ เดือน รวมถึงของขวัญเล็กๆ น้อยๆ เมื่อถึงโอกาสพิเศษ นอกจากจะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแล้ว ยังเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติการ เพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร และยังเป็นการรักษาพนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงานให้คงอยู่กับองค์กรนานๆ

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

3. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน องค์กรควรจัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งควรส่งเสริมและปรับปรุงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมให้มีความพร้อม สะดวก สะอาด และปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน

4. ด้านลักษณะงาน องค์กรควรมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่ และโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับงานอยู่เสมอ เพื่อที่พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

5. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ องค์กรควรให้ความยุติธรรมกับบุคลากรในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาตามความสามารถและความเหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการประชุมวางแผน สร้างแนวทางการแก้ไขปัญหา และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประมวลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติในอนาคต ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อนำมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ควรศึกษาตัวแปรต้น (X) และตัวแปรตาม (Y) เพิ่มเติมในด้านที่หลากหลายมากขึ้น อาทิ เช่น ระดับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน แผนงานที่สังกัด คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ในความยุติธรรมขององค์กร ความคาดหวังในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นต้น เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่นๆ นอกจากแบบสอบถาม เพียงอย่างเดียว ควรมีการเพิ่มการสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กานดา คำมาก. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กิตติยา ยุทธนาปกรณ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิตภา เสน่ห์นุช. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูหนึ่ง หลิน. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2542). ทฤษฎีการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ทศพร เวชศิริ. (2551). การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการทำงานแบบกลุ่ม : กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ธีราภรณ์ พาหุรักษ์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรม อพอลโล อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิชานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธนาการ ชันธพัฒ. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิรัชญา หม้อกรอง. (2555). แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ โขนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นวรรตน์ โฉมงาม. (2556). ทักษะของนักศึกษาที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นฤมล บุญรอด. (2548). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิศมัย สารการ. (2559). *การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร*. วารสารสุทธิปริทัศน์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรรณภา สวรรตณชัย. (2556). *ปัจจัยคำจูงที่มีความสัมพันธ์ต่อความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดไปของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิศราภรณ์ อาจชอบการ. (2559). *อิทธิพลของแรงจูงใจภายในต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มานิช สุขฤกษ์. (2523). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- รณฤทธิ์ สีชนนังสุ. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). *การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศศิวิมล เพชรอาวุธ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษาผู้แทนยาในบริษัทยาแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ เข้มเฟื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทเอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุเพ็ญ บุญเจริญ. (2554). ทักษะต่อประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยของนักศึกษา มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสาวภาคย์ สมบูรณ์วงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเรียนรู้ของการทำวิจัยในวิชา คำนวณอิสระของนักศึกษาปริญญาโททางบริหารธุรกิจ (MBA). การคำนวณอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อารวย ดีเลิศ. (2549). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

การจูงใจ. (2543). ค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2562, จาก
https://www.baanjommyut.com/library_3/motivation

แรงจูงใจ. (2560). ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562, จาก
<https://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ>

ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2562). ค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2562, จาก
<https://www.ru.ac.th/th/AboutUs/page?view=History>

ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บุญเลิศ อรุณพิบูลย์. (2558). ประสิทธิภาพ. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2562, จาก
<http://www.thailibrary.in.th/2014/12/11/effectiveness/>

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ศูนย์เอกสารและตำรา.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *The Psychological Review*, 50(4), 370-396.

McClelland, D. C. (1961). Power: The inner experience. New York: Irvington.

McGregor, D. (1969). The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill.

Millet, J. D. (1954). Management in the public service. New York: McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York:

Harper and Row.

Yang, F. (2011). Work, motivation and personal characteristics: An in-depth study of six organizations in Ningbo. *Chinese Management studies*, 5(3), 272-297.